



Permiso retribuido de 5 días para el cuidado de familiares

Como es públicamente conocido, el Real Decreto-ley 5/2023, vigente desde el 30 de junio de 2023, introdujo una reforma del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo el derecho a las personas trabajadoras a disfrutar de un permiso retribuido de 5 días para el cuidado de familiares hasta segundo grado por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, entre otros motivos.

No obstante, el escaso redactado de esta disposición ha dado pie a numerosas interpretaciones de los tribunales sobre su forma de disfrute, los tiempos para su uso y los requisitos mínimos que debe acreditar la persona trabajadora para que pueda ejercerlo.

Así pues, la doctrina jurisprudencial nos permite extraer los siguientes criterios que deberán tener en cuenta tanto las empresas como las personas trabajadoras que pretendan acogerse a este derecho:

1. ¿Cuánto tiempo durará el permiso?

Si bien el art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce un periodo máximo de 5 días, la Sentencia del Tribunal Supremo 381/2025 ya ha determinado que ello se trata de un periodo máximo, pero que en caso de decaer la causa antes de disfrutar los 5 días, el permiso también finaliza. En este sentido, el Alto Tribunal distingue claramente entre los conceptos de alta hospitalaria y alta médica:

- El permiso podrá disfrutarse incluso después del alta hospitalaria del familiar, es decir, cuando el familiar no está curado, pero abandona las instalaciones hospitalarias para guardar reposo domiciliario.
- No obstante, con el alta médica, se determina que el familiar está curado, por lo que decae la necesidad de cuidado y la persona trabajadora deberá retornar a su puesto de trabajo. Por ejemplo, si una persona trabajadora ha hecho uso de 3 días de permiso, y el familiar recibe el alta médica, la persona trabajadora deberá retornar a

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

su puesto de trabajo, aunque todavía faltasen 2 días para alcanzar el límite del permiso.

Debe subrayarse también que este permiso se computa y concede por cada nuevo hecho causante, siendo contraria a derecho cualquier límite anual (resolución del 7 de marzo de 2025 de la Audiencia Nacional).

2. Inicio del permiso y flexibilidad

Recientemente ha sido publicada la resolución 126/2026 del Tribunal Supremo, que viene a determinar que el inicio de disfrute del permiso no está vinculado necesariamente al evento del que depende (por ejemplo, la operación quirúrgica), sino que puede iniciarse con cierta anterioridad para dar margen a una distribución que permita una asistencia planificada, en función de las circunstancias concurrentes. Ello se concluye porque se entiende que el familiar enfermo o ingresado también puede requerir de otro tipo de dedicación que no esté directamente relacionada con su atención personal, y que igualmente puede justificar la ausencia al trabajo de la persona trabajadora.

3. Justificación del Permiso

Señalado lo anterior, es común que las empresas se pregunten qué justificación pueden reclamar a las personas trabajadoras cuando solicitan acogerse a este permiso. Respecto a ello, la doctrina no es concluyente, pero a priori podemos señalar dos conclusiones.

Por un lado, sí cabe exigir el certificado de hospitalización para justificar la continuidad del permiso (resolución 191/2025 del Tribunal Supremo), no obstante, aunque la empresa está en su derecho de exigir la justificación sobre la duración del permiso, esta exigencia solo cabe a posteriori del disfrute, no día a día (recurso 15/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña). Por lo tanto, aunque no podrá exigirse al trabajador que justifique diariamente que el permiso persiste, sí podrá exigirse una vez haya finalizado.

Dicho esto, la empresa solamente podrá requerir la documentación oficial expedida por la institución médica que permita acreditar la causa de este permiso, sin que pueda solicitarse otro tipo de datos (como puede ser, por ejemplo, en qué consiste la operación o patología del familiar), ya que se estaría violando el derecho a la intimidad y protección de datos personales (recurso 44/2007 del Tribunal Supremo).

Asimismo, la justificación de este permiso se debe limitar a acreditar la relación de parentesco y la justificación del hecho causante, siendo nula cualquier práctica empresarial por la que se impongan mayores requerimientos, como puede ser la convivencia (resolución 15/2025 de la Audiencia Nacional).

4. Contrariedad entre el permiso del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores con los Convenios colectivos.

Muchas empresas o personas trabajadoras habrán podido observar que sus Convenios colectivos de aplicación no han actualizado la regulación de este permiso a la literalidad vigente del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se encuentran con que el Convenio prevé un número de días inferior (habitualmente, tres días) o que estos se prevén en días naturales, no laborales.

En este sentido, siempre deberá atenderse a la condición más beneficiosa para la persona trabajadora, que en este caso sería la prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Cualquier

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

limitación convencional o contractual de este permiso resultaría contraria a la normativa estatutaria actual.

Este es, por ahora, el corolario de precisiones que los Tribunales han ido perfilando respecto a este permiso, si bien todos los agentes sociales deberán permanecer atentos a futuros pronunciamientos sobre los aspectos que todavía permanecen indeterminados.

